

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. SARIHUSADA
GENERASI MAHARDHIKA PLANT YOGYAKARTA**

Mukhamad Khafid

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: m.khafid327@gmail.com

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan Bagian Produksi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Plant Yogyakarta. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan Bagian Produksi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Plant Yogyakarta. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap motivasi karyawan Bagian Produksi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Plant Yogyakarta.

Variabel penelitian ini adalah kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Bagian Produksi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Plant Yogyakarta berjumlah 45 orang, dimana seluruhnya dijadikan sebagai responden penelitian, sehingga teknik pengambilan sampel dinamakan metode slovin. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5%.

Hasil penelitian menunjukkan hasil analisis data dengan Regresi Berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 0,533X_1 + 0,591X_2$. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Bagian Produksi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Plant Yogyakarta, dengan taraf signifikan 5%. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Bagian Produksi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Plant Yogyakarta dengan taraf signifikan 5%. Ada pengaruh secara simultan kompensasi dan kepuasan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan taraf signifikan 5%. Motivasi kerja dipengaruhi variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 39,6%. Sedangkan sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci : Kompensasi, kepuasan kerja dan Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Hubungan perusahaan dan sumber daya manusia memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lainnya dan saling mendukung, maka diperlukan suatu kerjasama yang bersifat saling menguntungkan. Perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memberikan kontribusi sangat dominan atau bahkan dapat dikatakan memegang peranan yang sangat penting diantara sumber daya yang lainnya. Sedangkan karyawan merupakan anggota organisasi yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan individu-individu yang memiliki tujuan tertentu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan dalam diri mereka yang menyebabkan ia melakukan sesuatu untuk mencapainya sebagai suatu tujuan atau hasil. Kebutuhan manusia banyak ragamnya dan masing-masing manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda dan dapat berubah dalam waktu yang berbeda pula. Oleh karena itu, manusia berupaya mencapai hasil yang maksimal untuk mencapai kebutuhan mereka. Salah

satunya dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Ulfa, Rahardjo dan Ruhana, 2013).

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan peningkatan potensi sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi karena tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan dapat berkembang yang akibatnya organisasi hanya dipandang sebagai institusi atau lembaga tanpa adanya proses didalamnya. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh suatu perusahaan, seperti: modal, bahan mentah, dan teknologi; tanpa didukung oleh manusia yang dapat bekerja efisien dan efektif, maka tetap tidak dapat mencapai tujuan organisasi secara memuaskan, bahkan mungkin ditemui kegagalan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang efektif, maka para karyawan tersebut haruslah diberi rangsangan agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada masalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Ulfa, Rahardjo dan Ruhana, 2013).

Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan. Sedangkan kompensasi non finansial adalah terdiri dari terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja (Hasibuan, 2002: 134). Agar kegiatan operasi perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar dapat mencapai hasil yang maksimal. Perusahaan akan mendapatkan banyak manfaat apabila selalu meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Manfaat tersebut antara lain adalah, pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan akan cepat terselesaikan, absensi karyawan dapat diperkecil, serta perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin.

Kompensasi yang diberikan di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika tidak perlu diragukan lagi karena pemberian kompensasi untuk karyawan di tempat tersebut dirasa sudah memenuhi standar dan peraturan yang sudah ditentukan dari pihak PT. Sarihusada Generasi Mahardhika, baik kompensasi finansial maupun non finansial. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan dipengaruhi juga oleh kemampuan yang nantinya akan mempengaruhi hasil kerja. Perusahaan menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, yang memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan karyawan dengan keluarganya.

Sering terjadi motivasi kerja menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, kompensasi, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan secara serius oleh setiap perusahaan. Ketidakpuasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pekerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya pemogokan dan perputaran karyawan. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, menurunnya moril kerja, dan menurunnya tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut (Kiswuryanto, 2014). Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan msalah penelitian ini adalah Apakah ada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap motivasi karyawan?. Apakah ada pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap motivasi karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOSTESI

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan

Kebijakan tentang pemberian kompensasi suatu organisasi terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Menurut Handoko (2011:55) “mengemukakan Suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”. Dengan pemberian kompensasi dapat menjadi faktor yang memacu karyawan untuk bekerja dengan optimal. Menurut Simamora (2012:445) kompensasi dibedakan dalam dua bentuk yaitu kompensasi yang bersifat keuangan dan non-keuangan. Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah the labor market, the economy, the government dan unions. Sedangkan sebagai faktor internal adalah the labor budget dan who makes compensation decision.

Peneliti terdahulu Maria Ulfa Kusdi Rahardjo, (2013), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Kompensasi seorang karyawan juga hal yang penting dalam setiap organisasi, karena motivasi merupakan suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H1: kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan

Dalam suatu organisasi formal, motivasi merupakan tugas seorang pimpinan untuk membuat bawahan melakukan apa yang harus dilakukan. Salah satu fungsi pemimpin adalah memberikan motivasi kerja kepada bawahan. Dengan demikian kepedulian pemimpin terhadap aspek pentingnya motivasi pegawai menjadi porsi yang harus diperhitungkan. (Sulistiyan, 2004). Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja. Menurut Saleem *et al* (2010) menggambarkan motivasi sebagai tenaga penggerak yang membuat seseorang memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik dari apa yang mereka lakukan. Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow (Robbins, 2015:128). Maslow menyatakan bahwa di dalam diri setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Peneliti terdahulu Lestari Setiawati, Ayu Bidiawati, dan Rido Porlando (2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai dorongan kerja yang tinggi pula, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya. Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H2: kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan

Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan

Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh menciptakan, memelihara dan mempertahankan produktivitas. Menurut

Hasibuan (2011 : 58), “mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan semangat kerja yang diberikan karyawan untuk menghasilkan kerja yang optimal. Dalam suatu organisasi formal, motivasi merupakan tugas seorang pimpinan untuk membuat bawahan melakukan apa yang harus dilakukan. Salah satu fungsi pemimpin adalah memberikan motivasi kerja kepada bawahan. Dengan demikian kepedulian pemimpin terhadap aspek pentingnya motivasi pegawai menjadi porsi yang harus diperhitungkan. (Sulistiyani, 2004). Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja. Menurut Saleem *et al* (2010) menggambarkan motivasi sebagai tenaga penggerak yang membuat seseorang memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik dari apa yang mereka lakukan. Teori motivasi terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow (Robbins, 2015:128). Maslow menyatakan bahwa di dalam diri setiap manusia terdapat hierarki lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Peneliti terdahulu Renggani Nur'aini Vidianingtyas Dan Wika Harisa Putri (2014), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai dorongan kerja yang tinggi pula, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya.

Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H3: kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan

METODE PENELITIAN

Variabel penelitian ini adalah kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Bagian Produksi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Plant Yogyakarta berjumlah 45 orang, dimana seluruhnya dijadikan sebagai responden penelitian, sehingga teknik pengambilan sampel dinamakan metode sensus. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,71599548
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,761
Asymp. Sig. (2-tailed)		,609

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* sebesar 0,761 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,609 yang diperoleh model regresi lebih dari α (0,05) ($0,609 > 0,05$), berarti berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,890	1,124
	Kepuasan Kerja	,890	1,124

Dari hasil olah data tersebut, dapat dilihat nilai VIF semua variabel memiliki nilai $VIF < 5$, sehingga model regresi tersebut di atas tidak terjadi multikolinieritas sehingga model regresinya dapat digunakan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,498	,621
	Kompensasi	,460	,648
	Kepuasan Kerja	-,226	,822

Sumber: Data diolah, 2015

Dari tabel diatas diperoleh bahwa seluruh variabel bebas mempunyai nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terjadi Heteroskedastisitas

3. Analisis Regresi

a. Persamaan Regresi Berganda

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		1,459	,152
	Kompensasi	,533	4,289	,000
	Kepuasan Kerja	,591	4,757	,000

Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,533X_1 + 0,591X_2$$

Koefisien beta masing-masing variabel bebas bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara positif, yaitu setiap kenaikan variabel bebas (X) akan diikuti kenaikan variabel terikat (Y).

b. Uji t**1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil olah data variabel kompensasi t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,289 > 2,01954$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil olah data variabel kompensasi t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,757 > 2,01954$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

c. Uji F

Hasil uji F dari olah data SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Model	F	Sig.
1 Regression	15,442	,000 ^a
Residual		
Total		

Dari hasil pengolahan data di atas diketahui bahwa nilai F-hitung adalah 15,442. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan nilai F-tabel adalah 3,2257. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa F-hitung $>$ F-tabel dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti variabel-variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja.

d. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,651 ^a	,424	,396	2,77991

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai Adjusted $R^2 = 0,396$ atau 39,6%, hal ini menunjukkan bahwa variasi motivasi kerja (Y) yang dapat dijelaskan variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 39,6%. Sedangkan sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi faktor lain.

PEMBAHASAN

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Plant Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi ditingkatkan, maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat. Hasil ini didukung analisis deskriptif variabel yang menunjukkan bahwa kompensasi di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Plant Yogyakarta masuk kategori tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi di PT. Sarihusada

Generasi Mahardhika Plant Yogyakarta sudah dirasakan karyawan yaitu upah dan gaji yang memadai, insentif, tunjangan dan fasilitas yang sudah dirasakan karyawan.

Hasil ini sesuai pendapat Hasibuan (2003), Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Ada dua hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dipenuhi maka karyawan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan motivasinya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Plant Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepuasan kerja ditingkatkan, maka motivasi kerja juga akan meningkat. Hasil ini didukung analisis deskriptif variabel yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Plant Yogyakarta masuk kategori baik atau puas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Plant Yogyakarta sudah memiliki kepuasan terhadap gaji yang diterima, puas dengan pekerjaan yang dijalankannya, puas dengan rekan sekerja, puas dengan pimpinan atau atasan, puas dengan promosi yang ditawarkan organisasi dan puas akan kondisi kerja selama ini.

Hasil ini sesuai pendapat Gibson (2007) Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. Makin tinggi harapan kerja ini dapat terpenuhi, makin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut, akan menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan dan seterusnya akan mempengaruhi pula kinerja karyawan tersebut di waktu yang akan datang.

Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Plant Yogyakarta. Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, terbukti. Hal ini menunjukkan apabila kompensasi dan kepuasan kerja ditingkatkan secara bersama-sama, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja dipengaruhi kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 39,6%. Sedangkan sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi faktor lain.

PENUTUP

Simpulan

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Bagian Produksi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Plant Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,289 > 2,01954$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Bagian Produksi PT. Sarihusada Generasi Mahardhika Plant Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,757 > 2,01954$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05.

3. Ada pengaruh secara simultan kompensasi dan kepuasan terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan bahwa $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ ($p < 0,05$).
4. Motivasi kerja dipengaruhi variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 39,6%. Sedangkan sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, (2006), *Kinerja*, Jakarta:PT. Elek Media Komputindo, Gramedia.
- Gibson L. James, Ivancevich John.M, Donnely James H, (2007) *Perilaku Struktur dan Proses*, (Alih Bahasa Ir. Nunuk Adiarni) Jakarta, Penerbit Bina Aksara.
- Hasibuan, Malayu, (2003), *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*, Edisi Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, (2004), *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*, Edisi Pertama, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kiswuryanto Aditya, (2014), Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk.) Tesis, Pasca Sarjana, Univeristas Diponegoro, Semarang.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, (2001). *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Lestari Setiawati, Ayu Bidiawati, dan Rido Porlando, (2013), “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Amp Plantation”. *Jurnal Fakultas Teknologi Industri, Universitas Bung Hatta*.
- Manullang, M dan Marihot Manullang. (2008). *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Maria Ulfa, Rahardjo Kusdi, dan Ruhana Ika, (2013), “Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 1 No.1 1-11*.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Renggani Nur'aini Vidianingtyas Dan Wika Harisa Putri (2014), “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Katering Di Daerah Istimewa Yogyakarta” efektif *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol. 5, No 1, 99 – 110*
- Robins, Stephen P., (2006) *Organization Behavior, Concept, Controversies and Applications*, 8th Edition, Prentice-Hall.
- Siagian, S.P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Hery, (2004) *Penilaian Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, Cetakan Kedelapan, BPFE UGM, Yogyakarta
- Sugiyono, (2009), *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. Penerbit CV. Alfa Betha. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media. Yogyakarta.

- Umar Husein, (2004), *Riset Penelitian*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wexley dan Yukl (1997), *Perilaku Organisasi dan psikologi Personil*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers